

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ СТАТЬЯ

<https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2024.21-2.6>

УДК 314.154.3

JEL J13, J32



Российский работодатель как потенциальный субъект влияния на демографическую ситуацию в регионе¹

Анна П. БАГИРОВА ¹⁾  , Александр В. НЕШАТАЕВ ²⁾ ^{1, 2)} Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Российская Федерация

Для цитирования: Багирова, А. П., Нешатаев, А. В. (2024). Российский работодатель как потенциальный субъект влияния на демографическую ситуацию в регионе. *AlterEconomics*, 21(2), 268–285. <https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2024.21-2.6>

Аннотация. Сегодня в России формируется новая государственная политика по вовлечению бизнеса в семейно-демографическую проблематику. Регулярно озвучивается важность вовлечения в решение демографических проблем предприятий, государством введены регламенты этой деятельности, через ЭКГ-рейтинг стали публичны ее результаты, анонсированы возможности стимулирования вовлеченных предприятий. На теоретическом уровне данные процессы описываются теорией корпоративной гражданственности, которая говорит об обязанности компаний принимать на себя долю ответственности, соразмерную тем правам, которые они имеют для непосредственной реализации своей деятельности. Целью исследования стало социологическое изучение представлений российского населения репродуктивного возраста о работодателях как потенциальных субъектах реализации демографической политики, а также оценка взаимосвязи этих представлений с репродуктивными намерениями работников. Сбор данных проводился осенью 2023 г. Основные результаты исследования таковы. Во-первых, четверть респондентов считают, что поддержка родителей со стороны работодателя может благоприятно повлиять на уровень рождаемости в их регионе. При этом сам работодатель как субъект демографической политики, способный повлиять на репродуктивные установки работников, оценивается достаточно низко. Во-вторых, респонденты, отметившие важность поддержки работающих родителей со стороны предприятий, включая работодателей в круг субъектов региональной демографической политики, склонны откладывать рождение первого ребенка. В-третьих, чем сильнее оценивается возможность влияния работодателя на репродуктивные намерения работников, тем более ранним представляется идеальный возраст рождения первенца и большим — желаемое число детей. В-четвертых, чем выше оценка работодателя как субъекта влияния на репродуктивные решения семьи, тем больше детей, по мнению респондентов, нужно иметь для удовлетворения разных аспектов самореализации. Полученные результаты подтверждают возможность коррекции демографической политики путем расширения ее субъектов за счет работодателей и обосновывают важность проводимой государством политики вовлечения предприятий в демографическую повестку регионов.

Ключевые слова: корпоративная демографическая политика, корпоративная гражданственность, репродуктивные установки, работодатели, субъекты демографической политики

Благодарность: Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 24-18-00854, <https://rscf.ru/project/24-18-00854/>.

¹ © Багирова А. П., Нешатаев А. В. Текст. 2024.

RESEARCH ARTICLE

The Potential Influence of Russian Employers on Regional Demographic Trends

Anna P. BAGIROVA ¹⁾  , Aleksander V. NESHATAEV ²⁾ 

^{1,2)} Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russian Federation

For citation: Bagirova, A. P., & Neshataev, A. V. (2024). The Potential Influence of Russian Employers on Regional Demographic Trends. *AlterEconomics*, 21(2), 268–285.

<https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2024.21-2.6>

Abstract. A new state policy in Russia aims to involve businesses in family and demographic issues. The importance of engaging enterprises in solving demographic problems is emphasized, as the state introduces relevant regulations and incentives and publicizes results through the “Business Reputation Index of Business Entities (EKG-rating)”. Theoretically, these processes align with corporate citizenship theory, which posits that companies have an obligation to assume a share of responsibility proportional to their operational rights. This study examines how Russians of reproductive age view employers as potential influencers of demographic policy and how these views relate to their reproductive intentions. Data were collected in the autumn of 2023. The study found that 25 % of respondents believe that employer support for parents can increase birth rates in their regions. Overall, employers are seen to have a relatively minor influence on people’s reproductive attitudes. Those who appreciate employer support tend to delay having their first child. The perceived influence of employers is associated with an earlier ideal age for starting a family and a desire for more children. Moreover, those who see employers as influential tend to believe that having more children is essential for personal fulfillment. These findings suggest the potential for enhancing demographic policy by involving employers and underscore the importance of state policies that engage enterprises in regional demographic agendas.

Keywords: corporate demographic policy, corporate citizenship, reproductive attitudes, employers, actors of demographic policy

Acknowledgments: This research is supported by the Russian Science Foundation under grant No. 24-18-00854, <https://rscf.ru/project/24-18-00854/>.

1. Введение

В последнее время в России активизировалось обсуждение темы взаимовлияния экономики и демографии. В этой связи артикулируется целый комплекс вопросов: должна ли поддержка семей с детьми ограничиваться только экономическими мерами? Являются ли экономические меры поддержки рождаемости основными единственными при принятии населением решения о рождении детей? Насколько связаны проблемы кадрового голода на региональных рынках труда с региональными демографическими ситуациями? Должен ли работодатель включаться в решение демографических проблем регионов? Какими могут быть форматы этого включения? Как государство будет (и будет ли?) поддерживать тех работодателей, которые будут помогать ему решать демографические проблемы?

Весь этот комплекс вопросов сегодня обсуждается на самом высоком уровне. Большая дискуссия по этому поводу состоялась на Восточном экономическом форуме в сентябре 2023 г. На сессии «Устойчивое развитие государства и бизнеса. Про тех, кто смотрит в будущее» ключевая тема была связана с необходимостью консолидации усилий государства и бизнеса для решения демографических проблем. В качестве обоснования такого подхода приводились занятость в корпоративном секторе большей части экономически активного населения; возможность влияния на репродуктивные настроения людей через отношение работодателей к вопросам

семьи и демографии; важность для работодателя демонстрировать ответственность за будущее страны, региона, города, трудовые коллективы; готовность государства поддерживать ответственный бизнес (Восточный экономический форум, 2023).

В 2023 г. появилась новая измерительная шкала для предприятий, реализующих подобные инициативы, — ЭКГ-рейтинг, который, с одной стороны, позиционируется как учитывающий наработанный в рамках ESG-повестки опыт бизнес-объединений и компаний-лидеров, а с другой — как позволяющий оценить соответствие работодателей повестке, заданной Президентом РФ (ЭКГ-рейтинг, 2023). Это новая для России система оценки здоровья компании в привязке к национальным целям и приоритетам, задачей которой является выявление компаний с наиболее ответственным ведением бизнеса. Основная идея рейтинга в целом — это оказание мер поддержки компаниям с высоким рейтингом. Поддержка со стороны государства анонсирована самая разнообразная: упрощение ведения бизнеса, получение более дешевого капитала, предоставление государственных льготных кредитов, поддержка при реализации государственных заказов, защита от внешних поставщиков, предоставление налоговых льгот и каникул.

На сегодня пятерку лидеров ЭКГ-рейтинга в России составляют ООО «Газпром трансгаз Сургут», АО «Атомный энергопромышленный комплекс», ООО «Газпром добыча Ямбург», АО «Федеральная грузовая компания», АО «Производственная фирма «СКБ Контур». Лидеры рейтинга определяются по субъектам РФ, по секторам экономики, по размерам организаций. Следовательно, различные целевые аудитории — соискатели рабочих мест, работодатели, потребители, потенциальные партнеры, органы публичного управления — видят достижения организаций в данном рейтинге и могут использовать эту информацию в процессе принятия решений о сотрудничестве и его направлениях.

В декабре 2023 г. в России был введен Национальный стандарт «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг)», который утвердил методику оценки субъектов предпринимательской деятельности по трем направлениям: экология, кадры, государство¹. Направление «Кадры» (блок «К» в ЭКГ-рейтинге) предполагает сбор информации от самих организаций путем анкетирования с приложением подтверждающих документов о мероприятиях и мерах поддержки, направленных на работников и их семьи. Мерами корпоративной демографической поддержки можно считать те, которые, будучи перечисленными в Национальном стандарте и осуществляемыми сверх государственных мер, направлены на стимулирование рождения сотрудниками детей и поддержку выполнения сотрудниками родительских обязанностей. Проведенная нами классификация ЭКГ-рейтинга по направлениям и периодам поддержки дана в таблице 1.

В Национальный стандарт также включены меры, направленные на содействие сотрудникам и их семьям в решении жилищных проблем. Это:

- жилищные программы, направленные на обеспечение сотрудников собственным жильем;
- предоставление сотрудникам арендного жилья из корпоративного жилого фонда на льготных условиях или компенсация сотрудникам затрат на аренду жилья в определенных случаях.

¹ Национальный стандарт Российской Федерации «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг)», ГОСТ Р 71198-2023. <https://docs.cntd.ru/document/1304634006> (дата обращения: 18.03.2024).

Таблица 1

Классификация мер корпоративной демографической политики, включенных в Национальный стандарт «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг)»

Table 1

Classification of Corporate Demographic Policy Measures Included in the National Standard “Business Reputation Index of Business Entities (EKG-rating)”

Группа мер	Меры
<i>По направлениям поддержки</i>	
Материальные	оплата пребывания в организациях отдыха и оздоровления детям сотрудников
	материальная помощь сотрудницам (женам сотрудников) в период беременности
	специальные выплаты при рождении детей сотрудников
	специальные выплаты при рождении третьего и последующих детей
	специальные выплаты при усыновлении детей сотрудниками
	доплата до среднего заработка сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком
	дополнительные регулярные денежные выплаты или иная материальная помощь на детей сотрудников
	компенсация затрат сотрудников на оплату детского сада и иных дополнительных образовательных услуг для детей или организация детского сада (детской комнаты) и иных дополнительных образовательных услуг за счет компании
	финансовое содействие в получении высшего или среднего профессионального образования детьми сотрудников
	жилищные программы, направленные на обеспечение сотрудников собственным жильем
	предоставление корпоративных подарков не менее чем половине сотрудников и / или членам семей в честь государственных праздников, памятных для компании и сотрудников дат
Организационные	дополнительные особые условия рабочего режима, отпуска для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребенка-инвалида, одиноких родителей
	дополнительные оплачиваемые выходные дни по случаю рождения ребенка, регистрации брака, иным семейным событиям
	организационное содействие в получении высшего или среднего профессионального образования детьми сотрудников
	проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей
<i>По периоду жизнедеятельности семьи</i>	
В период беременности	материальная помощь сотрудницам (женам сотрудников) в период беременности
При рождении ребенка	специальные выплаты при рождении детей сотрудников
	дополнительные оплачиваемые выходные дни по случаю рождения ребенка
При усыновлении ребенка	специальные выплаты при усыновлении детей сотрудниками

Окончание табл. 1 на след. стр.

Группа мер	Меры
В период отпуска по уходу за ребенком	доплата до среднего заработка сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком
В процессе развития ребенка	оплата детям сотрудников пребывания в организациях отдыха и оздоровления
	дополнительные особые условия рабочего режима, отпуска для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребенка-инвалида, одиноких родителей
	дополнительные регулярные денежные выплаты или иная материальная помощь на детей сотрудников
В процессе развития ребенка	дополнительные оплачиваемые выходные дни по семейным событиям
	компенсация затрат сотрудников на оплату детского сада и (или) иных дополнительных образовательных услуг для детей или организации детского сада (детской комнаты) и (или) иных дополнительных образовательных услуг для детей за счет компании
	финансовое и организационное содействие в получении высшего или среднего профессионального образования детьми сотрудников
	предоставление корпоративных подарков не менее чем половине всех сотрудников и (или) членам их семей в честь государственных праздников, памятных для компании и сотрудников дат
	проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей

Источник: составлено авторами.

Таким образом, на государственном уровне в последнее время существенно углубилось представление о важности вовлечения предприятий в решение демографических проблем. Государство не только обозначило эту новую для бизнеса повестку, но и конкретизировало ее, перечислив важные для дополнительной поддержки направления, ввело регламенты этой деятельности, сделало публичными ее результаты, анонсировало возможности стимулирования предприятий, включившихся в решение демографических задач. По сути, на наших глазах сформировалась новая государственная политика по вовлечению бизнеса в семейно-демографическую проблематику.

В связи с этими обозначившимися с новой остротой вопросами целью нашего исследования стало изучение взаимосвязи между представлениями о работодателе как стейкхолдере демографической политики и репродуктивными намерениями работников фертильного возраста.

2. Обзор литературы

Тема участия бизнеса в реализации демографической политики не является новой ни в российской, ни в зарубежной науке. В России первое упоминание важности вовлечения предприятий в демографическую повестку мы нашли в работах М.А. Клупта, который еще в 2006 г. писал о необходимости формирования критической массы заинтересованных стейкхолдеров демографической политики, включая в них «работодателей и их ассоциации, профсоюзы, неправительственные организации» (Клупт, 2006). В 2012 г. появилось исследование кейса ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», в котором было показано, как проводимая предпри-

ятием политика поддержки родительского труда работников способствовала росту рождаемости как среди работников, так и в моногороде в целом (Витик, 2012). Сегодня накоплен пул исследований, в которых даны оценки разнообразным практикам реализации корпоративной демографической политики российских предприятий (Ростовская и др., 2021; Вавилова, 2021); показываются инструменты их внедрения в политики социальной ответственности (Багирова, Вавилова, 2022); формируется более широкая концепция, куда корпоративная демографическая политика успешно интегрируется (Перегудов, Семенов, 2008).

Экономические эффекты от внедрения корпоративных демографических политик не очень часто выступают предметом научных исследований. Один из примеров научной оценки с экономических позиций приведен в работе С.В. Витик (2012). Предложенная ею методика оценки экономической эффективности политики, направленной на поддержку родительского труда работников крупного предприятия в моногороде, предполагает расчет системы показателей, включающей динамику количества случаев нетрудоспособности, связанной с заболеваниями детей работников, до и после введения корпоративных программ; динамику количества случаев нетрудоспособности работника, имеющего ребенка; динамику средней продолжительности нетрудоспособности работника, связанной с заболеванием ребенка, до и после введения программ; сокращение затрат, связанных с движением персонала. В этой работе показано также, что затраты предприятия на внедрение репродуктивных программ для работодателя окупаются результатами в виде роста производительности труда и сокращения объема недополученной выручки, а для государства проявляются результатами в виде дополнительного источника средств на нужды социального страхования работников других предприятий, осуществляемых через Фонд социального страхования.

Зарубежные исследователи отмечают, что запрос на более активное участие бизнеса в достижении социальных целей формируется со стороны общества в ответ на растущее социально-экономическое неравенство, грозя перерасти в случае игнорирования этого запроса в осуждение и давление на деловую репутацию коммерческих организаций (Warhurst, 2005). Именно вследствие этого компаниям все чаще приходится заниматься социально-политическими вопросами за рамками своей экономической деятельности (Tutton & Brand, 2023). Развитие корпоративного участия в социально-политических вопросах обусловлено также увеличением власти транснациональных корпораций и подрывом доверия к традиционным институтам (Dodd, 2018). Сообщества договариваются с представителями бизнеса для решения местных вопросов в случае недовольства деятельностью органов публичной власти по предоставлению и перераспределению общественных благ (Warhurst, 2001), при этом бизнес-структуры обеспечивают свою самостоятельность от влияния контролирующих их государственных субъектов (McAllister et al., 2014).

Расширение социальной роли бизнеса в развитии общества путем ее трансформации от осуществления благотворительности и защиты окружающей среды отражено в концепции корпоративного гражданства (Munasinghe & Shearer, 1995), которое, в отличие от корпоративной социальной ответственности, рассматривается в качестве обязательной составляющей деятельности организации (Hamann et al., 2003). Компания как корпоративный гражданин обязана принимать на себя долю ответственности, соразмерную тем правам, которые она имеет для непосредственной реализации своей деятельности (Crane et al., 2008).

Приверженность компаний принципам корпоративной гражданственности благоприятно влияет на формирование соответствующего имиджа как вовне, так и внутри организации (Jones, 2010). Исследователи отмечают, что сотрудники позитивно оценивают участие предприятий в решении социальных проблем (Hogg & Terry, 2000), укрепление репутации компании в обществе влечет появление у них чувства гордости за принадлежность к данной организации (Orlitzky et al., 2003). Кроме того, такие организации ориентированы на обеспечение комфортных условий труда для своих сотрудников (John et al., 2019), например, они стремятся к поддержанию баланса между работой и семьей (Maignan & Ferrell, 2001). Поддерживая работников с детьми, организации формируют дружественную для семей сотрудников среду и тем самым участвуют в решении демографических задач общества.

Анализ зарубежной научной литературы позволяет говорить о том, что во многих странах наблюдается уже следующий этап рефлексии реализации корпоративной демографической политики — оценка ее эффективности. Работы с результатами этих исследований представлены на данных самых разных стран: группы компаний из экономически развитых стран (Bourhis & Mekkaoui, 2010; Lee & Hong, 2011), компании США (Kim & Wiggins, 2011), Словении (Nabergoj & Pahor, 2016), Кореи (Jang & Ahn, 2021), Китая (Hao et al., 2016) и др.

3. Материалы и методы

В рамках исследования проведен анкетный опрос с использованием возможностей онлайн-панелей, которые реализуют целый ряд процедур для повышения надежности собираемых данных. Объем выборочной совокупности составил 1034 респондентов в возрасте 18–49 лет. Выбор данной возрастной группы обусловлен тем, что она практически повторяет используемый подход к определению фертильного возраста в статистике. Было принято решение не включать в выборку лица в возрасте 15–17 лет, т. к. это несовершеннолетние, которые еще не в состоянии самостоятельно оценить эффективность мер демографической политики и в большинстве случаев не готовы принимать репродуктивные решения. Среди опрошенных преобладают респонденты женского пола, представители старшей возрастной группы и люди, имеющие высшее образование (табл. 2). Чтобы исключить влияние смещения выборки по образованию, возрасту и полу на результаты исследования, исходные данные были перемасштабированы с учетом весовых коэффициентов, отражающих распределение населения по полу, возрасту и образованию в генеральной совокупности.

Для опроса мы воспользовались возможностями онлайн-панелей, которые применяют целый ряд процедур для повышения надежности собираемых данных (проверка заполненных анкет на критерии затрат времени на опрос, исключение противоречивости ответов в логически связанных вопросах, анализ ответов на вопросы-ловушки, оценка линейности заполнения табличных вопросов и др.).

В совокупность изучаемых регионов вошли несколько субъектов РФ — Курганская область, Свердловская область, Челябинская область, Республика Дагестан, Новгородская область, Пензенская область, Республика Бурятия, Республика Мордовия, Саратовская область. Выбор данных регионов был обусловлен разным уровнем суммарного коэффициента рождаемости, различными подходами и инструментами реализуемых региональных демографических политик. Мы планировали изучить дифференциацию и сходства в оценках населением тех различных мер демографической политики, которые реализуются в регионах.

Таблица 2

Социально-демографические характеристики респондентов

Table 2

Distribution of Socio-Demographic Characteristics of Respondents

Социально-демографические характеристики	Доля респондентов, %	Доля в генеральной совокупности в возрасте 18–49 лет, %
<i>Пол</i>		
Мужской	35,7	49,4
Женский	64,3	50,6
<i>Возраст</i>		
18–24 лет	7,4	16,3
25–29 лет	8,2	11,3
30–39 лет	40,7	37,6
40–49 лет	43,7	34,2
<i>Образование</i>		
Ученая степень	0,7	0,6
Высшее	57,2	22,8
Средне-профессиональное	32,0	36,8
Среднее	5,4	18,2
Общее	4,7	17,0

Источник: составлено авторами.

Например, в Новгородской области значения суммарного коэффициента рождаемости ниже среднего, но в то же время существуют наибольший размер регионального материнского капитала по отношению к медианным зарплатам в регионе и наименьший объем выплат в отношении малоимущих семей. Выбор Пензенской области объясняется зеркальным положением с Новгородской областью в сфере регионального материнского капитала и мер поддержки малоимущих семей. Республика Бурятия отобрана в выборочную совокупность исходя из высокого уровня рождаемости и наибольшего объема выплат в отношении всех категорий семей и потенциальных родителей относительно медианной зарплаты среди всех субъектов Российской Федерации.

Для анализа использовались следующие переменные.

1. Представления о работодателе как потенциальном субъекте влияния на демографическую ситуацию в регионе. В анкету были включены два вопроса на эту тему:

а) оценка влияния работодателя на принятие решения о рождении детей (вопрос звучал следующим образом: «Как Вы думаете, насколько могут повлиять работодатели на принятие решения о рождении детей?»). Ответ давался по 7-балльной шкале, где 7 — очень сильно влияет, а 1 — абсолютно не влияет). По ответам на этот вопрос была произведена группировка ответов респондентов: «1» и «2» — низкая оценка влияния; «3» и «4» — средняя оценка влияния; «5», «6» и «7» — высокая оценка влияния. Ответы на данный вопрос позволили получить представление о потенциальном влиянии работодателя на принятие респондентами репродуктивных решений. Этот вопрос стоял в группе других вопросов, в связи с чем мы допускаем, что, отвечая на него, респонденты оценивали, скорее, возможность влияния на репродуктивные решения своей семьи;

б) перспективные меры, способные повлиять на рост рождаемости в регионе, среди которых присутствовала мера «Поддержка предприятиями работающих родителей (гибкие графики, отпуска во время каникул, дистанционная занятость, мероприятия для семей работников и т. д.)». Сам вопрос был сформулирован следующим образом: «Какие меры, на Ваш взгляд, могли бы повлиять на рост рождаемости в Вашем регионе?». Ответы на данный вопрос позволили получить представление о возможной роли более абстрактного для респондента, чем в предыдущем случае, работодателя на рождаемость в регионе в целом.

Таким образом, эти два вопроса позволили оценить возможность влияния работодателя на собственные ближайшие репродуктивные решения с одной стороны, и на перспективную рождаемость в регионе в целом — с другой.

2. Репродуктивные намерения респондентов. В этот раздел отнесены вопросы анкеты о желаемом числе детей («Скажите, пожалуйста, сколько детей Вы хотели бы иметь при всех необходимых условиях?») и идеальном возрасте рождения первого ребенка («Как Вы считаете, какой возраст является идеальным для того, чтобы в первый раз стать родителем?»), а также вопрос о необходимом числе детей для выполнения своего долга и своего предназначения; ощущения полноты жизни и самореализации; создания условий для благоприятной старости; продолжения рода; ощущения смысла жизни; укрепления благосостояния («Как Вы считаете, сколько детей в семье нужно иметь, чтобы...»); респондент должен быть указать необходимое число детей для каждой из вышеперечисленных целей).

Обработка и анализ данных осуществлялись в SPSS 23.0. Использовались процедуры описательной статистики, корреляционный анализ, непараметрическая статистика.

4. Результаты

Четверть респондентов отметили, что поддержка родителей со стороны работодателя может благоприятно повлиять на уровень рождаемости в их регионе, что стало одним из наиболее популярных вариантов ответа (популярнее оказались только льготы по ипотечному кредитованию и меры экономического характера для семей с детьми). Но при этом сам работодатель как субъект демографической политики, способный повлиять на репродуктивные установки работников, получил в качестве модальной оценки «1» — так ответили 27,6 % опрошенных, а медианную оценку — «3» (максимальная оценка — «7»). Следовательно, можно говорить о том, что абстрактный работодатель, который может реализовывать какие-то меры поддержки рождаемости в регионе, рассматривается опрошенными более позитивно, нежели конкретный работодатель, влияющий на репродуктивные семейные решения. Статистически значимых различий в ответах респондентов о роли работодателя в принятии репродуктивных решений в разрезе социально-демографических характеристик опрошенных (пола, возраста, образования, уровня доходов, численности населения в месте проживания) не обнаружено.

На следующем этапе нами выявлены пусть и слабые, но значимые корреляционные связи между оценками влияния работодателя на принятие решения о рождении детей с желаемым числом детей (коэффициент Спирмена 0,135 при значимости 0,000) и идеальным возрастом для рождения первого ребенка (коэффициент Спирмена -0,075 при значимости 0,015). Невысокие значения коэф-

фициентов в данном случае могут объясняться большим размером выборочной совокупности, сочетающимся с малым диапазоном повторяющихся значений коррелирующих переменных (Schober et al., 2018). Таким образом, пусть и слабая, но значимая связь позволяет сделать предположение: чем выше оценка значимости конкретного работодателя в принятии семьей репродуктивных решений, тем раньше респондент готов стать родителем и больше детей воспроизвести на свет (рис. 1).

Относительно роли более абстрактного работодателя, который может реализовывать меры поддержки рождаемости в регионе в целом, были выявлены статистически значимые различия по показателю идеального возраста рождения первого ребенка в двух группах респондентов: тех, кто рассматривает работодателей в качестве субъектов влияния на демографическую ситуацию в регионе, и тех, кто это мнение не разделяет (уровень значимости критерия Манна-Уиттни равен 0,029). Среди респондентов первой группы идеальный возраст для рождения первенца оказался несколько выше, чем во второй (25,7 лет против 25,3 лет). Таким образом, если респонденты включают меры от работодателя в круг мер поддержки, то они, полагаясь на более широкую помощь извне, могут откладывать для себя рождение первенца.

Существуют различия представлений о числе детей, необходимых для достижения различных целей, в зависимости от оценок влияния работодателя на принятие репродуктивных решений: чем выше оценка работодателя как субъекта влияния на репродуктивные решения семьи, тем больше детей, по мнению респондентов, нужно иметь для удовлетворения разных аспектов самореализации (рис. 2).

В то же время среди опрошенных, выбравших поддержку предприятиями работающих родителей в качестве потенциальной меры повышения рождаемости в регионе, ниже средние значения числа детей, необходимого для создания условий

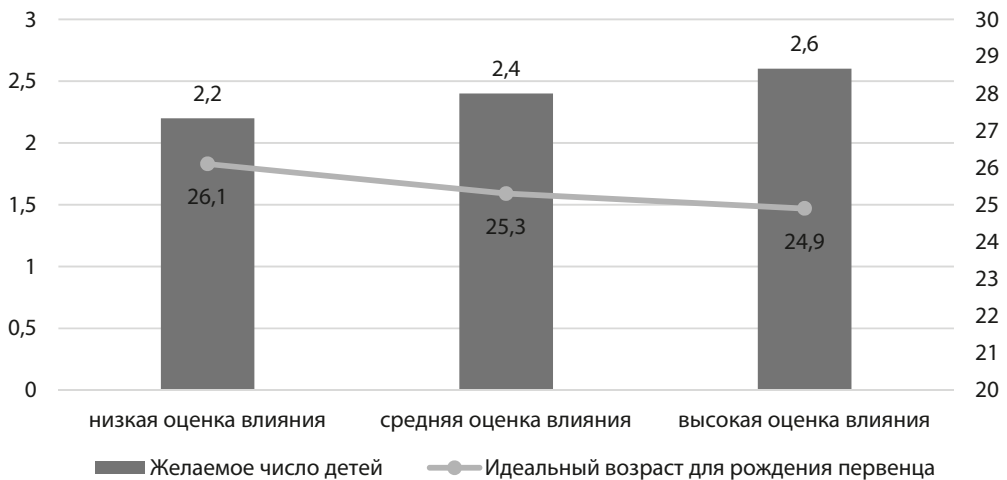


Рис. 1. Среднее значение желаемого количества детей и идеального возраста для рождения первого ребенка в разрезе оценок влияния работодателя на принятие решения о рождении детей (источник: составлено авторами)

Fig. 1. Average Desired Number of Children and Ideal Age for First Childbirth: Influence of Employer on Childbirth Decisions

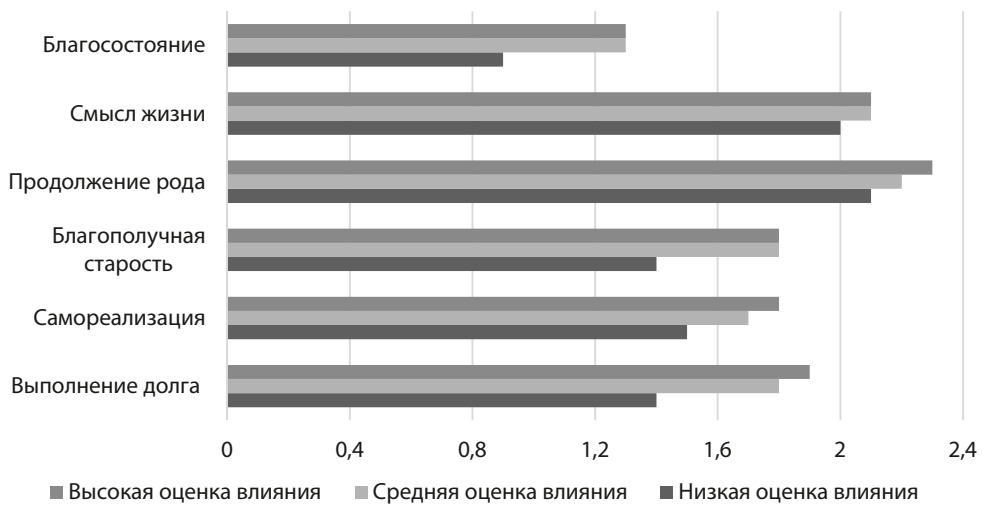


Рис. 2. Среднее значение необходимого числа детей для достижения различных целей в разрезе оценок влияния работодателя на принятие решения о рождении детей (источник: составлено авторами)

Fig. 2. Average Number of Children Needed to Achieve Various Goals: Influence of Employer on Childbirth Decisions

благоприятной старости (1,5 против 1,7) и укрепления своего материального положения (0,9 против 1,2), чем у респондентов, не рассматривающих перспективность данной меры.

5. Обсуждение

Результаты, полученные в ходе проведенного исследования, позволили обнаружить несколько важных аспектов.

Во-первых, поддержка со стороны работодателя для работающих родителей воспринимается респондентами благоприятно в качестве возможной меры увеличения рождаемости в регионе, но к роли работодателя как субъекта демографической политики они относятся уже не столь положительно. Возможно, это в определенном смысле противоречие связано с тем, что российские работодатели до сих пор не занимали публичную позицию «корпоративного гражданина», не вовлекались массово в процессы, связанные с реализацией социальной ответственности в отношении своих работников, имеющих детей, одним из следствий чего выступал, например, распространяющийся среди сотрудников с детьми конфликт между работой и семьей, приводящий к неудовлетворенности работой (Tang et al., 2023). Работодатель, неспособный создать комфортные условия для профессиональной деятельности сотрудников, имеющих детей, вряд ли будет рассматриваться в качестве значимого субъекта демографической политики, способного осуществлять стимулирование рождаемости. С другой стороны, вероятно, часть опрошенных расценили вовлечение работодателя в сферу рождения детей как определенную манипуляцию ради достижения работодателем каких-то непонятных им целей, как вмешательство в частную жизнь. Отметим, что позиция корпоративной гражданственности в демографической сфере предполагает заинтересованность предприятия в рождении детей у своих работников, поскольку это позволяет продемонстрировать наличие благоприятных условий труда для работников-родителей,

повышая одновременно производительность труда и преданность предприятию, усиливая его привлекательность в глазах сотрудников и потенциальных соискателей рабочих мест, имеющих или планирующих рождение детей.

Во-вторых, выявлено, что оценка потенциального влияния работодателя на принятие семейного решения о рождении детей имеет положительную связь с репродуктивными установками респондента, что свидетельствует о потенциально благоприятном эффекте от внедрения мер корпоративной демографической политики. В то же время респонденты, отметившие важность поддержки работающих родителей со стороны предприятий, включая работодателей в круг субъектов региональной демографической политики, склонны откладывать рождение первого ребенка. На наш взгляд, это может быть обусловлено несколькими факторами. Первый — ориентации этих респондентов на карьеру. Если для них важна поддержка со стороны работодателя, то, скорее всего, эта категория работников в большей степени ориентирована на карьеру и профессиональную самореализацию. Следовательно, они могут откладывать рождение первенца, но это не будет сказываться на желаемом числе детей. Второй — отсутствие уверенности в стабильном будущем. Позиция корпоративной гражданственности в демографической сфере, занятая работодателями, влечет за собой не только заботу о благоприятных условиях труда, но и ответственность за дальнейшие профессиональные и жизненные перспективы своих сотрудников (Ismael et al., 2021). Тем самым работодатель выглядит определенным гарантом устойчивости положения работников в будущем. Если же работодатель не реализует меры корпоративной демографической политики, у опрошенных справедливо возникает неопределенность в отношении эффективности данных мер, что ведет к возможному увеличению возраста рождения первого ребенка. Тем не менее, несмотря на вероятное отсутствие мер корпоративной демографической политики, респондентами признается их потенциал и важность их включения в число наиболее важных механизмов повышения рождаемости.

Еще одна возможная причина таких расхождений — в различиях в восприятии влияния конкретного работодателя на принятие семейных решений (здесь и сейчас, в положительную сторону, ведь поддержка может быть ощутима сразу) и абстрактного работодателя, который пока еще не включен в круг субъектов демографической политики и не влияет на рождаемость в регионе (но может влиять когда-то потом, причем, как показывают наши данные, в отрицательную сторону, поскольку в этом случае объем общей поддержки увеличится, и рождение детей можно отложить).

В-третьих, с усилением представлений о влиянии работодателя на семейные репродуктивные решения растут числа детей, необходимых для решения жизненных задач. Соответственно, наличие корпоративной поддержки в отношении работников с детьми будет улучшать их отношение к работодателю и усиливать приверженность к работе. Создание комфортных условий труда влечет за собой высокую оценку роли предприятий в самореализации со стороны сотрудников, в т. ч. в сферах, не связанных с профессиональной деятельностью (Rasool & Rajput, 2017). В целом такая связь говорит о том, что люди, подверженные влиянию работодателя, сильнее ориентированы на большее число детей. Если реально меры поддержки со стороны работодателя будут работать, то эта категория населения скорее реализует репродуктивные намерения, нежели те, кто скептически относится к влиянию работодателя и оценивает свои решения как самостоятельные.

С усилением представлений о работодателе, который способен повлиять на уровень рождаемости в регионе, снижается число детей, которое, по мнению опрошенных, необходимо для благоприятной старости и благополучия. Скорее всего, такие люди приписывают поддержке работодателя одну из ключевых ролей, и, возможно, в их сознании происходит своего рода замещение помощи от детей на помощь от работодателя.

Следовательно, если и когда предприятия будут становиться субъектами демографической политики и публично озвучивать позицию корпоративной гражданственности в демографической сфере в своих регионах, то можно ожидать:

— что, во-первых, при усилении конкретной поддержки от своего работодателя у работников будут повышаться представления о числе детей, необходимом для реализации жизненных задач; следовательно, будет расти и рождаемость;

— во-вторых, при усилении общего фона корпоративной демографической поддержки в регионе оценки отдельных групп населения в отношении числа детей, которые необходимы для благоприятной старости и благополучия, будут снижаться.

Это заставляет с особой тщательностью подходить к формированию политики поддержки от работодателя и следить за тем, чтобы ее наличие на предприятиях регионов не уменьшило предпочитаемые числа детей.

6. Выводы

Проведенный опрос общественного мнения населения репродуктивного возраста в ряде российских регионов, различающихся региональными демографическими политиками и их результатами, позволяет говорить о позитивной оценке потенциального влияния работодателя на репродуктивные намерения работников, о соответствии ожиданиям населения ситуации публичного обозначения предприятиями позиции корпоративной гражданственности в демографической сфере. Несмотря на то, что вопрос был сформулирован не о конкретных реализуемых мерах, а о возможных мерах от работодателя, респонденты признали потенциал этих мер и востребованность их включения в число наиболее важных механизмов повышения рождаемости. В случае поддержки работодателем демографической повестки региона можно ожидать смещение представлений населения в сторону повышения репродуктивных намерений в отношении как возраста рождения первенца, так и желаемого числа детей. В то же время есть определенные риски того, что устойчивое представление населения о реализации работодателями мер поддержки семей с детьми с целью влияния на рождаемость в регионе, расширяя число субъектов демографической политики, может привести к откладыванию рождений и снижению идеального числа детей.

Таким образом, направления дальнейших исследований могут быть связаны с оценкой объективных и субъективных факторов, которые влияют на потенциальную восприимчивость работников к корпоративным демографическим политикам, и разработками методик оценки их эффективности.

Список источников

Багирова, А. П., Вавилова, А. С. (2022). Корпоративная политика, ориентированная на семьи работников: реалии и возможности развития в российских организациях. *Управленец*, 13(5), 34–48. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2022-13-5-3>

Вавилова, А. С. (2021). Роль корпоративной демографической политики в поддержке семьи и развитии человеческого потенциала. *III Всероссийский демографический форум с международным участием: Материалы форума, Москва, 03–04 декабря 2021 года* (с. 26–29). Москва: ФНИСЦ РАН. <https://doi.org/10.19181/forum.978-5-89697-373-7.2021.5>

Витик, С. В. (2012). *Стимулирование репродуктивного труда на российских предприятиях: механизм и оценка эффективности*: автореф. дис. ... канд. экон. наук: Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). Екатеринбург, УрФУ. <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/4325/2/urfu0977s.pdf> (дата обращения: 18.03.2024).

Восточный экономический форум (2023). *Деловая программа*. <https://forumvostok.ru/programme/business-programme/> (дата обращения: 18.03.2024).

Клупт, М. А. (2006). Разработка стратегии демографического развития как поле междисциплинарного синтеза. *Леонтьевские чтения. Актуальные экономические проблемы России*, (4), 26–40.

Перегудов, С. П., Семенов, И. С. (2008). *Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии*. Москва: Прогресс-Традиция, 447.

Ростовская, Т. К., Шабунова, А. А., Багирова, А. П. (2021). Концепция корпоративной демографической политики российских организаций в контексте социальной ответственности бизнеса. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*, 14(5), 151–164. <https://doi.org/10.15838/esc.2021.5.77.9>

ЭКГ-рейтинг (2023). *Национальный стандарт «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг)»*. <https://xn----etbbhpf3axw8i.xn--p1ai/> (дата обращения: 18.03.2024).

Bourhis, A., Mekkaoui, R. (2010). Beyond Work-Family Balance: Are Family-Friendly Organizations More Attractive? *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 65(1), 98–117. <http://www.jstor.org/stable/23078261> (дата обращения: 18.03.2024).

Crane, A., Matten, D., Moon, J. (2008). The Emergence of Corporate Citizenship: Historical Development and Alternative Perspectives. In A. Scherer, G. Palazzo (Eds.), *Handbook of Research on Global Corporate Citizenship* (pp. 25–49). Edward Elgar.

Dodd, M. D. (2018). Globalization, Pluralization, and Erosion: The impact of Shifting Societal Expectations for Advocacy and Public Good. *The Journal of Public Interest Communications*, 2(2), 221–238. <https://doi.org/10.32473/jpic.v2.i2.p221>

Hamann, R., Acutt, N., Kapelus, P. (2003). Responsibility versus accountability? Interpreting the World Summit on Sustainable Development for a synthesis model of corporate citizenship. *Journal of Corporate Citizenship*, (9), 32–48.

Hao, Y., Wang, Y., Lu, H. (2016). A review of research and the status of implementation of family-oriented policies. *Human Resource Development in China*, 23, 41–49. (In Chinese)

Hoggy, M. A., Terry, D. J. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Context. *The Academy of Management Review*, 25(1), 121–140. <https://doi.org/10.2307/259266>

Ismael, F. O., Yeşiltaş, M., Andrea, S. R. (2021). The Impact of Corporate Social Responsibility on Organisational Citizenship Behaviour, Work Engagement, and Job Embeddedness. *International Journal of Sustainable Entrepreneurship and Corporate Social Responsibility*, 6(1), 19–29. <https://doi.org/10.4018/ijsecsr.2021010102>

Jang, H., Ahn, H. (2021). Organizational Responses to Work-Life Balance Issues: The Adoption and Use of Family-Friendly Policies in Korean Organizations. *International Review of Public Administration*, 26(3), 238–253. <https://doi.org/10.1080/12294659.2021.1916143>

John, A., Qadeer, F., Shahzadi, G., Jia, F. (2019). Getting Paid to Be Good: How and When Employees Respond to Corporate Social Responsibility? *Journal of Cleaner Production*, 215, 784–795. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.01.074>

Jones, D. A. (2010). Does Serving the Community also Serve the Company? Using Organizational Identification and Social Exchange Theories to Understand Employee Responses to a Volunteerism

Programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 857–878. <https://doi.org/10.1348/096317909X477495>

Kim, J., Wiggins, M. E. (2011). Family-Friendly Human Resource Policy: Is It Still Working in the Public Sector? *Public Administration Review*, 71(5), 728–739. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02412.x>

Lee, S.-Y., Hong, J. H. (2011). Does Family-Friendly Policy Matter? Testing Its Impact on Turnover and Performance. *Public Administration Review*, 71(6), 870–879. <http://www.jstor.org/stable/41317386> (дата обращения: 18.03.2024).

Maignan, I., Ferrell, O. C. (2001). Antecedents and Benefits of Corporate Citizenship: An Investigation of French Businesses. *Journal of Business Research*, 51(1), 37–51. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(99\)00042-9](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(99)00042-9)

McAllister, M. L., Fitzpatrick, P., Fonseca, A. (2014). Challenges of Space and Place for Corporate “Citizens” and Healthy Mining Communities: The case of Logan Lake, BC and Highland Valley Copper. *The Extractive Industries and Society*, 1(2), 312–320. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2014.04.005>

Munasinghe, M., Shearer, W. (1995). An Introduction to the Measurement of Biogeophysical Sustainability. In M. Munasinghe, W. Shearer (Eds.), *Defining and Measuring Sustainability: The Biogeophysical Foundations*. United Nations University and World Bank.

Nabergoj, A. S., Pahor, M. (2016). Family-Friendly Workplace: An Analysis of Organizational Effects in the Transition Economy. *Journal of East European Management Studies*, 21(3), 352–373. <https://doi.org/10.1688/JEEMS-2016-Nabergoj>

Orlitzky, M., Schmidt, F. L., Rynes, S. L. (2003). Corporate Social and Financial Performance: A Meta-Analysis. *Organization studies*, 24(3), 403–441. <https://doi.org/10.1177/0170840603024003910>

Rasool, I., Rajput, A. (2017). The Impact of Perceived Internal Corporate Social Responsibility on Organizational Citizenship Behavior: A Micro-Perspective Analysis. *Business & Economic Review*, 9(1), 181–201. <https://doi.org/10.22547/ber/9.1.10>

Schober, P., Boer, C., Schwarte, L. A. (2018). Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>

Tang, A. D., Luu, T. T., Chen, W. K., Liu, S. C. (2023). Internal Corporate Social Responsibility and Customer-Oriented Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Roles of Job Satisfaction, Work-Family Facilitation, Life Satisfaction, and the Moderating Role of Organizational Tenure. *Journal of Sustainable Tourism*, 32(5), 986–1007. <https://doi.org/10.1080/09669582.2023.2195134>

Tutton, J., Brand, V. (2023). Should Business have ‘a Sense of Morality’?: Company Director Views on Corporate Engagement with Socio-Political Issues. *Public Relations Review*, 49(1), 102278. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102278>

Warhurst, A. (2001). Corporate Citizenship and Corporate Social Investment: Drivers of Tri-sector Partnerships. *Journal of Corporate Citizenship*, 1(1), 57–73.

Warhurst, A. (2005). Future Roles of Business in Society: The Expanding Boundaries of Corporate Responsibility and a Compelling Case for Partnership. *Futures*, 37(2–3), 151–168. <https://doi:10.1016/j.futures.2004.03.033>

References

Bagirova, A. P., & Vavilova, A. S. (2022). Corporate Demographic Policy: The Reality and Development Opportunities in Russian Organizations. *Upravlenets [The Manager]*, 13(5), 34–48. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2022-13-5-3> (In Russ.)

Bourhis, A., & Mekkaoui, R. (2010). Beyond Work-Family Balance: Are Family-Friendly Organizations More Attractive? *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 65(1), 98–117. <http://www.jstor.org/stable/23078261> (Date of access: 18.03.2024).

Crane, A., Matten, D., & Moon, J. (2008). The Emergence of Corporate Citizenship: Historical Development and Alternative Perspectives. In A. Scherer, G. Palazzo (Eds.), *Handbook of Research on Global Corporate Citizenship* (pp. 25–49). Edward Elgar.

Dodd, M. D. (2018). Globalization, Pluralization, and Erosion: The impact of Shifting Societal Expectations for Advocacy and Public Good. *The Journal of Public Interest Communications*, 2(2), 221–238. <https://doi.org/10.32473/jpic.v2.i2.p221>

Eastern Economic Forum (2023). *Delovaya programma [Business Programme]*. <https://forumvostok.ru/programme/business-programme/> (Date of access: 18.03.2024). (In Russ.)

EPS-ranking (2023). *Natsional'nyy standart "Indeks delovoy reputatsii sub'ektov predprinimatel'skoy deyatel'nosti (EKG-reyting)" [National Standard "Business Reputation Index of Business Entities (EPS-ranking)"]*. <https://xn----etbbhpf3axw8i.xn--p1ai/> (Date of access: 18.03.2024). (In Russ.)

Hamann, R., Acutt, N., & Kapelus, P. (2003). Responsibility versus accountability? Interpreting the World Summit on Sustainable Development for a synthesis model of corporate citizenship. *Journal of Corporate Citizenship*, (9), 32–48.

Hao, Y., Wang, Y., & Lu, H. (2016). A Review of Research and the Status of Implementation of Family-Oriented Policies. *Human Resource Development in China*, 23, 41–49. (In Chinese).

Hoggy, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Context. *The Academy of Management Review*, 25(1), 121–140. <https://doi.org/10.2307/259266>

Ismael, F. O., Yeşiltaş, M., & Andrea, S. R. (2021). The Impact of Corporate Social Responsibility on Organisational Citizenship Behaviour, Work Engagement, and Job Embeddedness. *International Journal of Sustainable Entrepreneurship and Corporate Social Responsibility*, 6(1), 19–29. <https://doi.org/10.4018/ijsecsr.2021010102>

Jang, H., & Ahn, H. (2021). Organizational Responses to Work-Life Balance Issues: The Adoption and Use of Family-Friendly Policies in Korean Organizations. *International Review of Public Administration*, 26(3), 238–253. <https://doi.org/10.1080/12294659.2021.1916143>

John, A., Qadeer, F., Shahzadi, G., & Jia, F. (2019). Getting Paid to Be Good: How and When Employees Respond to Corporate Social Responsibility? *Journal of Cleaner Production*, 215, 784–795. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.01.074>

Jones, D. A. (2010). Does Serving the Community also Serve the Company? Using Organizational Identification and Social Exchange Theories to Understand Employee Responses to a Volunteerism Programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 857–878. <https://doi.org/10.1348/096317909X477495>

Kim, J., & Wiggins, M. E. (2011). Family-Friendly Human Resource Policy: Is It Still Working in the Public Sector? *Public Administration Review*, 71(5), 728–739. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02412.x>

Klupt, M. A. (2006). *Development of a Demographic Development Strategy as a Field of Interdisciplinary Synthesis*. *Leontevskie chteniya [Leontief Readings]*, (4), 26–40. (In Russ.)

Lee, S.-Y., & Hong, J. H. (2011). Does Family-Friendly Policy Matter? Testing Its Impact on Turnover and Performance. *Public Administration Review*, 71(6), 870–879. <http://www.jstor.org/stable/41317386> (Date of access: 18.03.2024).

Maignan, I., & Ferrell, O. C. (2001). Antecedents and Benefits of Corporate Citizenship: An Investigation of French Businesses. *Journal of Business Research*, 51(1), 37–51. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(99\)00042-9](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(99)00042-9)

McAllister, M. L., Fitzpatrick, P., & Fonseca, A. (2014). Challenges of Space and Place for Corporate “Citizens” and Healthy Mining Communities: The case of Logan Lake, BC and Highland Valley Copper. *The Extractive Industries and Society*, 1(2), 312–320. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2014.04.005>

Munasinghe, M., & Shearer, W. (1995). An Introduction to the Measurement of Biogeophysical Sustainability. In M. Munasinghe, W. Shearer (Eds.), *Defining and Measuring Sustainability: The Biogeophysical Foundations*. United Nations University and World Bank.

Nabergoj, A. S., & Pahor, M. (2016). Family-Friendly Workplace: An Analysis of Organizational Effects in the Transition Economy. *Journal of East European Management Studies*, 21(3), 352–373. <https://doi.org/10.1688/JEEMS-2016-Nabergoj>

Orlitzky, M., Schmidt, F. L., & Rynes, S. L. (2003). Corporate Social and Financial Performance: A Meta-Analysis. *Organization studies*, 24(3), 403–441. <https://doi.org/10.1177/0170840603024003910>

Peregudov, S. P., & Semenenko, I. S. (2008). *Korporativnoe grazhdanstvo: kontseptsii, mirovaya praktika i rossiyskie realii [Corporate Citizenship: The World and Russia]*. Moscow: Progress-Traditsiya Publishers. (In Russ.)

Rasool, I., & Rajput, A. (2017). The Impact of Perceived Internal Corporate Social Responsibility on Organizational Citizenship Behavior: A Micro-Perspective Analysis. *Business & Economic Review*, 9(1), 181–201. <https://doi.org/10.22547/ber/9.1.10>

Rostovskaya, T. K., Shabunova, A. A., & Bagirova, A. P. (2021). The Concept for Corporate Demographic Policy of Russian Enterprises in the Framework of Corporate Social Responsibility. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast]*, 14(5), 151–164. <https://doi.org/10.15838/esc.2021.5.77.9> (In Russ.)

Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>

Tang, A. D., Luu, T. T., Chen, W. K., & Liu, S. C. (2023). Internal Corporate Social Responsibility and Customer-Oriented Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Roles of Job Satisfaction, Work-Family Facilitation, Life Satisfaction, and the Moderating Role of Organizational Tenure. *Journal of Sustainable Tourism*, 32(5), 986–1007. <https://doi.org/10.1080/09669582.2023.2195134>

Tutton, J., & Brand, V. (2023). Should Business have 'a Sense of Morality'?: Company Director Views on Corporate Engagement with Socio-Political Issues. *Public Relations Review*, 49(1), 102278. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102278>

Vavilova, A. S. (2021). Role of Corporate Demographic Policy in Supporting the Family and Human Capacity Development. *III Vserossiyskiy demograficheskiy forum s mezhdunarodnym uchastiem: Materialy foruma, Moskva, 03–04 dekabrya 2021 goda [III All-Russian Demographic Forum with International Participation: Materials of the Forum, Moscow, December 03–04, 2021]* (pp. 26–29). Moscow: FCTAS RAS. <https://doi.org/10.19181/forum.978-5-89697-373-7.2021.5> (In Russ.)

Vitik, S. V. (2012). *Stimulirovanie reproduktivnogo truda na rossiyskikh predpriyatiyakh: mekhanizm i otsenka effektivnosti [Stimulation of Reproductive Labor in Russian Enterprises: Mechanism and Effectiveness Assessment]*. Dissertation Abstract for the degree of Cand. Sci. (Econ.): Economics and Management of the National Economy (Labor Economics). Ekaterinburg: Ural Federal University. <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/4325/2/urfu0977s.pdf> (Date of access: 18.03.2024). (In Russ.)

Warhurst, A. (2001). Corporate Citizenship and Corporate Social Investment: Drivers of Tri-sector Partnerships. *Journal of Corporate Citizenship*, 1(1), 57–73.

Warhurst, A. (2005). Future Roles of Business in Society: The Expanding Boundaries of Corporate Responsibility and a Compelling Case for Partnership. *Futures*, 37(2–3), 151–168. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2004.03.033>

Информация об авторах

Багирова Анна Петровна — доктор экономических наук, кандидат социологических наук, профессор, кафедра социологии и технологий государственного и муниципального управления, заместитель директора по науке и инновациям, Школа государственного управления и предпринимательства, Институт экономики и управления, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина; <https://orcid.org/0000-0001-5653-4093> (Российская Федерация, 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19; e-mail: a.p.bagirova@urfu.ru).

Нешатаев Александр Васильевич — ассистент, кафедра социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина; <https://orcid.org/0000-0002-0145-7841> (Российская Федерация, 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19; e-mail: a.v.neshataev@urfu.ru).

About the authors

Anna P. Bagirova — Dr. Sci. (Econ.), Cand. Sci. (Soc.), Professor, Professor of the Department of Sociology and Technologies of State and Municipal Administration, School of Public Administration and Entrepreneurship, Deputy Director for Science and Innovation, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin; <https://orcid.org/0000-0001-5653-4093> (19, Mira St., Ekaterinburg, Russian Federation; e-mail: a.p.bagirova@urfu.ru).

Aleksander V. Neshataev — Assistant of the Department of Sociology and Public and Municipal Administration Technologies, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin; <https://orcid.org/0000-0002-0145-7841> (19, Mira St., Ekaterinburg, Russian Federation; e-mail: a.v.neshataev@urfu.ru).

Дата поступления рукописи: 16.05.2024.

Прошла рецензирование: 31.05.2024.

Принято решение о публикации: 06.06.2024.

Received: 16 May 2024.

Reviewed: 31 May 2024.

Accepted: 06 Jun 2024.